



Dienst- und Gehaltsordnung (DGO)

der Einwohnergemeinde Kleinlützel

Inhalt

- Reglement
- Anhang 1 - 4

Die Gemeindeversammlung der Einwohnergemeinde Kleinlützel

- gestützt auf §§ 56 lit. a und 121 Gemeindegesetz vom 16. Februar 1992 – beschliesst:

Einleitung

Die in dieser Dienst- und Gehaltsordnung (DGO) verwendeten Amts-, Berufs- und Funktionsbezeichnungen gelten aus Gründen der Lesbarkeit und Verständlichkeit in gleicher Weise für Männer und Frauen.

1. Allgemeine Bestimmungen

- § 1 ¹Gemeindeversammlung und Gemeinderat sorgen dafür, dass 1.1. Ziel
- a) die notwendigen Räumlichkeiten, Einrichtungen und Stellen geschaffen werden, um die Aufgaben der Gemeinde ordnungsgemäss zu erfüllen;
 - b) gute Arbeitsbedingungen, Sozialleistungen und eine leistungsgerechte Besoldung sichergestellt werden;
 - c) in angemessenen Zeitabständen überprüft wird, ob Ämter und Dienststellen noch notwendig, zweckmässig organisiert, leistungsfähig, aufzuheben oder auszubauen sind.
- ²Die Kredite sind entsprechend der Finanzkompetenz vom jeweiligen Organ zu beschliessen.
- § 2 ¹Die Dienst- und Gehaltsordnung der Gemeinde Kleinlützel (DGO) regelt das Dienstverhältnis des Gemeindepersonals. Sie gilt für alle im Dienst der Gemeinde stehenden Arbeitnehmer. 1.2. Zweck und Geltungsbereich
- ²Für die Lehrpersonen der Primarschule und des Kindergartens gilt der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) des Kantons Solothurn vom 25.10.2004.
- ³Für Behördenmitglieder und die nebenamtlichen Funktionäre findet die DGO sinngemäss Anwendung.
- ⁴Für Teilzeitbeschäftigte gelten die Regelungen grundsätzlich analog und die Leistungen werden im Verhältnis zur Arbeitszeit ausgerichtet.
- § 3 ¹Die Gemeindeversammlung beschliesst den Stellenplan. 1.3. Schaffung und Aufhebung von Stellen
- ²Über die Errichtung und Aufhebung von Aushilfs- und Lehrstellen entscheidet der Gemeinderat.
- ³Der Gemeinderat ist berechtigt, für besondere Aufgaben Fach- oder Spezialkommissionen zu ernennen.
- § 4 ¹Das Dienstverhältnis ist grundsätzlich öffentlich-rechtlich. 1.4. Dienstverhältnis
- ²Beamte und Beamtinnen werden auf Amtsdauer, Angestellte auf bestimmte oder unbestimmte Zeit gewählt.
- ³Die Dienstverhältnisse der aushilfsweise, vorübergehend und teilzeitbe-

schäftigten Arbeitskräfte, deren Pensum unter 30 % liegt sowie Lehrverhältnisse können privatrechtlich geregelt werden.

- § 5 ¹Der Begriff Gemeindepersonal umfasst alle kommunalen Beamten, Beamtinnen und Angestellten. 1.5. Gemeindepersonal
- ²Beamte oder Beamtinnen sind die in § 31 der Gemeindeordnung genannten Funktionen, namentlich:
- Gemeindepräsident
 - Vizepräsident des Gemeinderates
 - Friedensrichter
- ³Angestellte sind alle übrigen von der Gemeinde angestellten Personen.
- § 6 Nebenamtliche Funktionäre sind alle vom Gemeinderat auf Amtsdauer gewählten nebenamtlichen Inhaber oder Inhaberinnen von öffentlichen Ämtern. 1.6. Nebenamtliche Funktionäre
- § 7 Behördenmitglieder sind: 1.7. Behördenmitglieder
- a) die Mitglieder des Gemeinderates
 - b) die Mitglieder der an der Urne oder vom Gemeinderat gewählten Kommissionen.
- § 8 ¹Der Gemeindepräsident oder die Gemeindepräsidentin ist dem Gemeindepersonal dienstrechtlich direkt vorgesetzt. 1.8. Unterstellung
- ²Die Ressortverantwortlichen, der Gemeinderat und die Kommissionen sind in ihrem Verantwortungsbereich dem Gemeindepersonal weisungsbefugt.
- § 9 ¹Die Vorschriften der DGO gelten in gleicher Weise für Mann und Frau. 1.9. Gleiche Rechte für Mann und Frau
- ²Der Gemeinderat sorgt in geeigneter Weise dafür, dass die Geschlechter gleichgestellt sind und fördert das untervertretene Geschlecht.

2. Begründung des Dienstverhältnisses

- § 10 ¹Jede neugeschaffene oder freiwerdende Stelle ist auszuschreiben, sofern sie nicht verwaltungsintern besetzt werden kann. 2.1. Ausschreibung
- ²Für die Ausschreibung der Stelle wird mindestens eine 10-tägige Anmeldefrist gesetzt.
- ³Genügt das Ergebnis der Ausschreibung nicht, kann die Anstellungsbehörde eine weitere Ausschreibung anordnen.
- ⁴Genügt auch das Ergebnis der zweiten Ausschreibung nicht, kann die Stelle unter Berufung besetzt werden.
- ⁵Vorbehalten bleiben besondere gesetzliche Regelungen.

- § 11 Wählbar sind: 2.2. Wählbarkeit
- a) schweizerische Staatsangehörige, sofern sie allfällige Wahlerfordernisse erfüllen;
 - b) unter gleichen Voraussetzungen auch ausländische Staatsangehörige mit Niederlassungsbewilligung, sofern die Ausübung der Stelle nicht an das Stimmrecht gebunden ist;
 - c) andere ausländische Staatsangehörige, sofern sie aufgrund internationaler Vereinbarungen zuzulassen sind.
- § 12 ¹Der Gemeinderat erlässt die für die einzelnen Stellen erforderlichen Anstellungsvoraussetzungen gestützt auf die Pflichtenhefte und die Anforderungsprofile. 2.3. Anstellungserfordernisse
- ²Die Anstellungserfordernisse der besonderen Gesetzgebung bleiben vorbehalten.
- ³Die Anstellungserfordernisse sind in den Ausschreibungen bekannt zu geben.
- § 13 ¹Niemand hat einen Anspruch, in ein öffentliches Dienstverhältnis gewählt zu werden; die Wahlbehörde wählt aufgrund der Fähigkeiten und Eignung. 2.4. Wahlbehörde
- ²Der Urnenwahl unterliegen
- a) die Mitglieder des Gemeinderates;
 - b) die Mitglieder der Rechnungsprüfungskommission;
 - c) der Gemeindepräsident oder die Gemeindepräsidentin und der Vize-Gemeindepräsident oder die Vize-Gemeindepräsidentin.
- ³Der Gemeinderat wählt:
- d) die Mitglieder der übrigen Kommissionen;
 - e) alle übrigen Gemeindeangestellten, Beamte und Beamtinnen und nebenamtlichen Funktionäre
 - f) die Schulleitung
- ⁴Der Gemeinderat besetzt die privatrechtlichen Stellen.
- § 14 ¹Für Angestellte gelten die ersten drei Monate als Probezeit. 2.5. Probezeit
- ² Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht kann die Probezeit entsprechend verlängert werden.
- § 15 Nach Ablauf der Probezeit gelten die Angestellten als definitiv angestellt, sofern die Gemeinde das Dienstverhältnis nicht auflöst. 2.6. Definitive Anstellung
- § 16 ¹Verwandte in auf- und absteigender Linie und Eheleute sowie durch eingetragene Partnerschaft verbundene Personen dürfen nicht in einem direkten Unter- oder Überordnungsverhältnis oder im gleichen Dienstzweig beschäftigt werden. 2.7. Ausschlussverhältnis
- ²Vorbehalten bleiben Stellenteilungen oder besondere gesetzliche Regelungen.

3. Inhalt des Dienstverhältnisses

- § 17 ¹Die Beamten, Beamtinnen und Angestellten nehmen die Aufgaben wahr, die ihnen nach Verfassung, Gesetz, DGO und Funktionsbeschreibung zukommen. 3.1. Pflichten
3.1.1. Aufgaben und Grundsätze
- ²Sie üben ihre Aufgaben im öffentlichen Interesse nach den Grundsätzen der Gesetzmässigkeit, der Rechtsgleichheit und der Verhältnismässigkeit aus.
- ³Sie wahren die schutzwürdigen öffentlichen und privaten Interessen und wägen sie gegeneinander ab.
- ⁴Sie beachten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben die wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Auswirkungen ihres Handelns.
- ⁵Sie sind der Bevölkerung im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches mit Auskünften und Ratschlägen behilflich.
- § 18 Das Amtsgelöbnis richtet sich nach den Vorschriften des Gemeindegesetzes (§116). 3.1.2. Amtsgelöbnis
- § 19 ¹Die Angehörigen des Gemeindepersonals sind verpflichtet, ihre dienstlichen Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen und sich über den Wissensstand ihres Fachgebietes auf dem Laufenden zu halten. 3.1.3. Amtspflicht
- ²Sie können angewiesen werden, vorübergehend oder dauernd andere zumutbare Aufgaben innerhalb des Gemeindedienstes zu erfüllen.
- § 20 Verantwortlichkeit und Haftung der Angehörigen des Gemeindepersonals für den in Ausübung ihrer amtlichen Tätigkeit Dritten widerrechtlich zugefügten Schaden richten sich nach dem Verantwortlichkeitsgesetz. 3.1.4. Verantwortlichkeit
- § 21 ¹Die Gemeinde schliesst für allfällige Schadenersatzansprüche eine Haftpflichtversicherung ab. 3.1.5. Versicherung
- ²Die Versicherungsprämie übernimmt die Gemeinde.
- § 22 ¹Die wöchentliche Arbeitszeit wird vom Gemeinderat festgesetzt und beträgt 42 Stunden. 3.1.6. Arbeitszeit
- ²Die Teilnahme an regelmässigen Sitzungen, die sich aus der Funktion ergeben, gilt als Arbeitszeit.
- ³Die Teilnahme an ausserordentlichen, nicht zum Pflichtenheft gehörenden Sitzungen, für die sie Anspruch auf ein Sitzungsgeld haben, gilt für das Gemeindepersonal nicht als Arbeitszeit.
- § 23 ¹Bei einer Tagesarbeitszeit von mehr als vier Stunden wird eine bezahlte Pause von 15 Minuten gewährt. 3.1.7. Bezahlte Pause
- ²Einmal wöchentlich soll das Team des Gemeindepersonals eine gemeinsame bezahlte Pause einnehmen.

- § 24 Bei einer Tagesarbeitszeit von mehr als sieben Stunden muss eine unbezahlte Pause von mindestens 30 Minuten eingehalten werden. 3.1.8. Unbezahlte Pause
- § 25 ¹Bei ausserordentlicher Geschäftslast kann die vorgesetzte Dienststelle die Arbeitszeit vorübergehend verlängern (und somit Überstunden anordnen) oder die vorgesetzte Stelle kann Überzeit (ausnahmsweise Überschreitung der gesetzlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit) anordnen. 3.1.9. Überstunden und Überzeit
- ²Für Mitarbeitende des Technischen Dienstes ist bei ausserordentlichen Ereignissen der Arbeitseinsatz zu jeder Zeit Pflicht (z.B. Winterdienst, Störungen der Wasserversorgung, Wasserleitungsbrüche, Katastropheneinsätze etc.)
- ³Die Leistung von Überstunden muss vom Leiter Verwaltung/Technische Dienste im Voraus angeordnet sein.
- § 26 ¹Wer aus irgendeinem Grund seine Arbeit nicht aufnehmen kann, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. 3.1.10. Absenzen, Arztzeugnis
- ²Dauert die Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall länger als drei Tage, ist ein ärztliches Zeugnis abzugeben.
- ³Bei wiederholten Kurzabsenzen kann ein Arztzeugnis in begründeten Fällen bereits früher verlangt werden.
- ⁴Nötigenfalls kann der Gemeinderat eine vertrauensärztliche Untersuchung verlangen.
- § 27 Der Gemeinderat bestimmt jene Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, welche aus betrieblichen oder anderen Gründen ihren Wohnsitz in der Gemeinde nehmen müssen. Er beachtet die Rechtsgleichheit. 3.1.11. Wohnsitz
- § 28 Die Gemeinde kann eine Kautions- bzw. Vertrauensschadensversicherung abschliessen. 3.1.12. Kautions
- § 29 ¹Die Angehörigen des Gemeindepersonals sind verpflichtet, über die ihnen in ihrer dienstlichen Stellung zur Kenntnis gelangten Angelegenheiten, welche nach ihrer Natur oder nach besonderer Vorschrift geheim zu halten sind, Stillschweigen zu bewahren. 3.1.13. Amtsgeheimnis
- ²Diese Verpflichtung bleibt auch nach Auflösung des Dienstverhältnisses bestehen.
- ³Das Amtsgeheimnis gilt auch für die Beamten und Behördenmitglieder sowie alle Mitglieder nebenamtlicher Fachgremien.
- § 30 ¹Die Angehörigen des Gemeindepersonals dürfen sich vor Gericht über Angelegenheiten, die ihnen auf Grund ihrer dienstlichen Stellung zur Kenntnis gelangt sind, nur mit Ermächtigung des Gemeinderates äussern. 3.1.14. Aussagen vor Gericht
- ²Die Ermächtigung ist zu verweigern, wenn wichtige öffentliche Interessen dies rechtfertigen.

³Das gleiche gilt für gerichtliche Aufforderungen zur Edition von Verwaltungsakten.

⁴Die Spezialgesetzgebung bleibt vorbehalten.

- § 31 ¹Es ist den Angehörigen des Gemeindepersonals untersagt, für amtliche Verrichtungen Geschenke oder andere Vorteile anzunehmen oder sich Vorteile versprechen zu lassen. 3.1.15. Verbot der Annahme von Geschenken
- ²Ausgenommen sind Zuwendungen von geringem Wert als Anerkennung für geleistete Dienste.
- § 32 Die Abtretungspflicht richtet sich nach § 117 des Gemeindegesetzes. 3.1.16. Abtretungspflicht
- § 33 ¹Die Ausübung von entgeltlichen Nebenbeschäftigungen für vollzeitlich Beschäftigte ist grundsätzlich nicht gestattet. Für teilzeitlich Beschäftigte ist sie zulässig, soweit sich die Nebenbeschäftigungen mit der dienstlichen Stellung vertragen und sich nicht nachteilig auf die Erfüllung der dienstlichen Obliegenheiten auswirken können. 3.1.17. Nebenbeschäftigung
- ²Die Ausübung einer entgeltlichen Nebenbeschäftigung bedarf grundsätzlich der Bewilligung durch den Gemeinderat. Die nebenamtlichen Funktionen unterliegen dieser Bewilligungspflicht nicht.
- ³Haupt- und Nebenbeschäftigung dürfen zusammen nicht mehr als ein Vollpensum ergeben.
- ⁴Der Gemeinderat entscheidet über Ausnahmen.
- § 34 ¹Wer ein öffentliches Amt übernehmen will, hat vorgängig die Bewilligung des Gemeinderates einzuholen. 3.1.18. Öffentliche Ämter
- ²Die Bewilligung kann mit Auflagen oder Bedingungen verbunden werden.
- § 35 Das Gemeindepersonal ist eingeladen, sich zu Organisations- und Personalfragen grundsätzlicher Art zu äussern und Vorschläge einzubringen. 3.2. Rechte
3.2.1. Mitsprache und Mitwirkung
- § 36 Die Gemeinde gewährt ihren Beamten, Beamtinnen und Angestellten unentgeltlichen Rechtsschutz, wenn sie aus gesetzmässigen Amtshandlungen verantwortlich gemacht werden oder zu Schaden kommen und Forderungen gegenüber Dritten einzuklagen haben. 3.2.2. Rechtsschutz
- § 37 ¹Das Gemeindepersonal wird angehalten, sich beruflich weiterzubilden. Der Gemeinderat und der Leiter Verwaltung/Technische Dienste fördert und unterstützt die Weiterbildung des Gemeindepersonals. 3.2.3. Aus-, Fort- und Weiterbildung
- ²Die Gesuche sind vorgängig dem Leiter Verwaltung/Technische Dienste zur Genehmigung einzureichen.

³Das Gemeindepersonal kann vom Gemeinderat und Leiter Verwaltung/Technische Dienste zum Besuch von Kursen, Seminaren und Vorträgen, die der Weiterbildung dienen, verpflichtet werden. Diese Kosten werden durch die Gemeinde übernommen.

⁴Das Gemeindepersonal ist berechtigt, im Rahmen der dienstlichen Bedürfnisse Kurse und Veranstaltungen während der Arbeitszeit oder unter Anrechnung der Arbeitszeit zu besuchen.

⁵ Die Kosten von Weiterbildungskursen, die im Interesse der Gemeinde liegen werden von der Gemeinde übernommen.

- § 38 Jeder Mitarbeiter wird jährlich von seinem Vorgesetzten im Rahmen eines offiziellen Mitarbeitergesprächs beurteilt. Die Beurteilung umfasst quantitative sowie qualitative Aussagen über Arbeitsleitung, Arbeitsverhalten, Sozialverhalten und allenfalls Führungsverhalten. Zusätzlich werden die Ausbildungs- und Entwicklungsplanungen sowie Massnahmen und Ziele für die nächste Beurteilungsperiode festgelegt. 3.2.4. Mitarbeiterbeurteilung
- § 39 Die Besoldung der Arbeitnehmenden setzt sich wie folgt zusammen: 3.2.5. Besoldungen und Entschädigungen
- a) Grundbesoldung (einschliesslich Lohnanstieg)
 - b) 13. Monatslohn;
 - c) Sozialzulagen;
 - d) Teuerungszulage;
 - e) Allfällige weitere Zulagen
- 3.2.4.1 Besoldungszusammensetzung
- § 40 Die Mindest- und Höchstansätze der Jahres-Grundbesoldungen richten sich nach den im Anhang 3 enthaltenen Besoldungsklassen. Grundlage bildet die Lohntabelle des Kantons Solothurn, inkl. 13. Monatslohn. 3.2.4.2 Grundbesoldung
Verwaltungspersonal
- § 41 Die Honorare, Sitzungsgelder und Entschädigungen (inkl. Stundenlöhne) für die Beamten im Nebenamt, den Gemeinderat, die Mitglieder der Kommissionen, der Funktionäre in der Nebenbeschäftigung sowie Aushilfen, werden durch die Gemeindeversammlung festgelegt. Sie richten sich nach den Regelungen im Anhang 4. *Honorare und Entschädigungen*
- § 42 Die Lohnklasse und das Anfangsgehalt werden durch den Gemeinderat bei der Anstellung festgelegt. Er berücksichtigt dabei den Ausbildungs- und Erfahrungswert. *Anfangsbesoldung*
- § 43 ¹Ein Stufenanstieg erfolgt grundsätzlich jährlich per 1. Januar, sofern Leistung und Verhalten des Mitarbeiters dies rechtfertigen. Grundlage bildet das jährliche Mitarbeitergespräch. *Lohnanstieg*
- ²Ein genereller Rechtsanspruch auf einen regelmässigen Lohnanstieg besteht nicht.
- ³Beginnt ein Arbeitsverhältnis nach dem 1. Juli eines Jahres erfolgt per 1. Januar des folgenden Kalenderjahres kein Stufenanstieg.
- ⁴Der Gemeinderat entscheidet über einen ausserordentlichen Besoldungsanstieg. Er berücksichtigt dabei Leistung, Eignung und Ergebnis des jährlichen Mitarbeitergesprächs.

⁵Ist die Maximalstufe einer Lohnklasse erreicht, kann eine Einreihung in die nächst höhere Klasse vorgenommen werden.

⁶Bei einem unbezahlten Urlaub von mehr als 9 Monaten erfolgt im folgenden Kalenderjahr kein Stufenanstieg.

⁷Bei nachgewiesen ungenügender Leistung oder ungenügendem Verhalten kann eine Rückstufung um mindestens eine Erfahrungsstufe vorgenommen werden.

⁸Eine Rückstufung setzt zwei entsprechende Mitarbeiterbeurteilungen voraus. Bei der ersten Mitarbeiterbeurteilung ist eine Bewährungsfrist von drei bis sechs Monaten anzusetzen und die Rückstufung anzudrohen. Führt die zweite Mitarbeiterbeurteilung zu einem Rückstufungsantrag, ist der oder die Mitarbeitende zur Stellungnahme einzuladen. Die Stellungnahme wird dem Gemeinderat zusammen mit den entsprechenden Akten zum Entscheid vorgelegt.

⁹ Eine zweite Rückstufung kann frühestens ein Jahr nach der ersten Rückstufung erfolgen. Es ist eine Mitarbeiterbeurteilung durchzuführen und wiederum eine Bewährungsfrist gemäss Abs. 8 anzusetzen.

- | | | |
|------|--|---|
| § 44 | Der Lohnanspruch bei Militär- und Zivilschutzdienst richtet sich nach §186 ff des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) des Kantons Solothurn vom 1.1.2005. | <i>Lohnzahlung bei Militär- und Zivilschutzdienst</i> |
| § 45 | <p>¹Das öffentlich-rechtlich angestellte Gemeindepersonal hat Anspruch auf den 13. Monatslohn.</p> <p>²Bei den im Stundenlohn angestellten Personen ist der Anteil 13. Monatslohn im Stundenlohnanatz bereits berücksichtigt.</p> <p>³Der 13. Monatslohn wird jeweils Ende Dezember ausgerichtet.</p> <p>⁴Bei einem unterjährigen Ein- oder Austritt wird der 13. Monatslohn pro rata ausgerichtet.</p> | 3.2.4.3 Dreizehnter Monatslohn |
| § 46 | Die Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen) richten sich nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen (FamZG) vom 24.3.2006. | 3.2.4.4 Familienzulagen |
| § 47 | Die Teuerungszulage wird jährlich vom Gemeinderat im Rahmen des Budgets festgelegt und ist jährlich zusammen mit dem Budget von der Gemeindeversammlung zu genehmigen. | 3.2.4.5 Teuerungszulage |
| § 48 | <p>¹Das Gemeindepersonal erhält nach vollendetem 15. bei der Gemeinde geleisteten Dienstjahres erstmals die Hälfte eines Monatslohns und danach alle fünf Jahre eine Treueprämie im Umfang eines ganzen Monatslohnes.</p> <p>²Auf Antrag an den Gemeinderat kann die Treueprämie in Form von vier Wochen Ferien (ab dem 20. Dienstjahr) resp. zwei Wochen (15. Dienstjahr) bezogen werden, sofern der geordnete Betrieb aufrechterhalten werden kann.</p> <p>³Bei ordentlichem Austritt nach dem 15. Dienstjahr wird die Treueprämie anteilmässig ausbezahlt.</p> | 3.2.4.6 Weitere Zulagen
<i>Treueprämien</i> |

⁴Dem nebenamtlichen Personal kann nach dem 10. Anstellungsjahr durch den Gemeinderat ein Geschenk überreicht werden.

⁵Für die Lehrkräfte gilt die Volksschulgesetzgebung.

§ 49 Erfüllt der Mitarbeiter vorübergehend regelmässig eine Funktion, die durch eine Vakanz entstanden ist, oder eine Arbeit durch gesundheitlich bedingte, längere Abwesenheit eines Mitarbeiters, kann der Gemeinderat nach einer bestimmten Zeit eine befristete Zulage gewähren. *Funktionszulagen*

§ 50 ¹Es wird nur eine Überzeitentschädigung gewährt, wenn die Überzeit vom Leiter Verwaltung/Technische Dienste ausdrücklich angeordnet wurde. *Überzeitentschädigung und Pikettdienst*

²Überzeit ist grundsätzlich mit Freizeit zu kompensieren und wird nur in Ausnahmefällen bar entschädigt. Der Gemeinderat entscheidet über eine allfällige Auszahlung.

³Sofern diese Dienstleistungen nicht bereits zum ordentlichen Pflichtenkreis gehören oder in der Besoldung nicht bereits berücksichtigt sind, wird ein Zuschlag auf dem Stundenlohn gewährt von

a) 25 % bei Sonntagsarbeit oder Nachtarbeit nach 19.00 und vor 06.00 Uhr;

b) 50 % bei kombinierter Sonntags- und Nachtarbeit;

⁴Regelmässiger Pikettdienst wird entsprechend entschädigt.

§ 51 Die Spesen werden nach der Regelung in Anhang 4 ausgerichtet. 3.2.6. Spesen

§ 52 ¹Das Gemeindepersonal hat Anspruch auf bezahlte Ferien. Bei Eintritt oder Austritt während eines Kalenderjahres wird der Ferienanspruch pro rata berechnet. 3.2.7. Ferien

²Der Ferienanspruch pro Kalenderjahr beträgt:

a) bis zum vollendeten 20. Altersjahr: 25 Tage

b) bis zum vollendeten 49. Altersjahr: 23 Tage

c) bis zum vollendeten 59. Altersjahr: 25 Tage

d) ab dem vollendeten 60. Altersjahr: 30 Tage

³Die Ferien sind grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr zu beziehen. Ein allfälliger Restferienanspruch ist in der Regel innerhalb des 1. Quartals des Folgejahres zu beziehen.

⁴Der Schulhausabwart hat seine Ferien grundsätzlich während der Schulferien zu beziehen.

⁵Die Ferientage sind vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu beziehen. Ist der Ferienbezug aus betrieblichen oder anderen wichtigen Gründen nicht möglich, so kann der Gemeinderat eine Entschädigung für die nicht bezogenen Ferien gewähren. Haben Mitarbeitende mehr Ferien bezogen, als ihnen zusteht, erfolgt eine entsprechende Lohnkürzung.

⁶Bei einer Absenz von mehr als 3 Monaten innerhalb eines Kalenderjahrs infolge Krankheit, Unfall, Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst oder aus anderen Gründen tritt eine Kürzung des Ferienanspruchs ein, und zwar von 1/12 pro Monat.

⁷Von der Gemeinde Beschäftigte im Stundenlohn, mit Temporäranstellung, Pauschalentschädigung, Funktionäre in einer Nebenbeschäftigung

und Aushilfen haben grundsätzlich keinen Ferienanspruch. Mit dem festgelegten Stundenlohn oder mit der Pauschale sind sämtliche Entschädigungen wie 13. Monatslohn, Ferien, Feiertage und allfällige Zulagen abgegolten.

§ 53 ¹Als bezahlte, gesetzlich anerkannte Feiertage gelten:

3.2.8. Feiertage und Freitage

- Neujahr
- Karfreitag
- 1. Mai (Nachmittag)
- Auffahrt
- Fronleichnam
- 1. August
- Maria Himmelfahrt
- Allerheiligen
- Weihnachten

²Tage, die wie gesetzlich anerkannte Feiertage behandelt werden:

- Berchtoldstag (2. Januar)
- Ostermontag
- Pfingstmontag
- Stephanstag (26. Dezember)

³Als Gemeindefeiertage gelten:

- 20. Januar (Sebastian)
- 5. Februar (Hl. Agatha)
- 4. Juli (Hl. Ulrich)
- 22. September (Kirchenpatron Mauritius)

⁴Brücken

- Freitag nach Auffahrt
- Freitag nach Fronleichnam

⁵Mit einer zusätzlichen Arbeitsstunde pro Woche werden die Tage gemäss Abs. 3 und 4 kompensiert.

§ 54 ¹Während der ordentlichen Arbeitszeit ist den Arbeitnehmern in folgenden Fällen besoldeter Urlaub zu gewähren:

3.2.9. Urlaub

- | | |
|--|-------------------|
| a) eigene Hochzeit | 3 Tage |
| b) Hochzeit eines Verwandten in auf oder absteigender Linie und eines Geschwisters | 1 Tag |
| c) der Mann bei Geburt eines eigenen Kindes | 3 Tage |
| d) Todesfall des Ehepartners oder eines Verwandten in auf- oder absteigender Linie | 3 Tage |
| e) Teilnahme an Beerdigungen naher Verwandter | 1 Tag |
| f) Gebotene Teilnahme an einer Beerdigung | 1/2 Tag |
| g) Wohnungsumzug (sofern kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist und jährlich maximal ein Mal stattfindet) | 1 Tag |
| h) Waffen- und Kleiderinspektion | 1 Tag |
| i) Für Vorstellungsgespräche, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber aufgelöst wurde | 1/2 Tag pro Woche |

²Bei dringlichen Verpflichtungen kann der Gemeinderat weitere besoldete

Urlaubstage bewilligen.

³Das Gemeindepersonal hat zur Erfüllung der Bürgerpflichten (Militär- und Zivilschutzdienst sowie Feuerwehr) Anspruch auf besoldeten Urlaub.

⁴Erwerb ersatzentschädigungen fallen an den Arbeitgeber.

⁵Der Gemeinderat kann auf begründetes Gesuch hin einen unbezahlten oder bezahlten Urlaub gewähren.

- § 55 Die Arbeitnehmer sind nach der Sozialgesetzgebung des Bundes versichert. 3.2.10. Sozialleistungen
3.2.9.1 AHV/IV/ALV
- § 56 ¹Die Gemeinde versichert die Arbeitnehmer gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod. 3.2.9.2 Pensionskasse (Berufliche Vorsorge)
²Die Lehrkräfte sind bei der staatlichen Pensionskasse versichert.
- § 57 ¹Die Gemeinde schliesst für die Arbeitnehmer eine Krankentaggeld-Versicherung ab. 3.2.10 Krankheit und Unfall
²Die Prämien für die Krankentaggeld-Versicherung gehen je zur Hälfte zu Lasten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers.
³Die Arbeitnehmer sind nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen Berufsunfall- und Nichtberufsunfall versichert.
⁵Die Prämien für die Berufsunfallversicherung trägt die Gemeinde.
⁶Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung sind je zur Hälfte vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu tragen.
⁷Für das Gemeindepersonal wird eine Unfall-Zusatzversicherung abgeschlossen. Die Leistungen dieser Versicherung richten sich nach der Police und den allgemeinen Vertragsbestimmungen. Die Prämien werden in der Regel je zur Hälfte von Arbeitnehmer und Arbeitgeber getragen. Der Gemeinderat kann über eine andere Verteilung entscheiden.
- § 58 ¹Bei Krankheit oder Unfall haben die Arbeitnehmer nach Ablauf der Probezeit während 24 Monaten Anspruch auf die volle Besoldung. 3.2.11 Leistungen bei Krankheit, Unfall und Schwangerschaft
²Während der Probezeit und bei befristeten Anstellungen besteht bei einer Vertragsdauer von bis zu einem Monat kein Anspruch auf Lohnzahlung. Bei einer Vertragsdauer von mehr als 1 bis zu 3 Monaten besteht ein Anspruch auf den Lohn von einer Woche (7 Kalendertage). Bei einer Vertragsdauer von 3 bis zu 12 Monaten besteht ein Anspruch von 3 Monaten auf den vollen und für weitere 3 Monate auf den halben Lohn. Ab einer Vertragsdauer von 12 Monaten gilt der Lohnanspruch gemäss Ziff. 1.
³Liegt Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit vor, kann der Anspruch entsprechend gekürzt werden.

⁴Zulässige Versicherungsleistungen (u.a. Unfallversicherung und Krankentaggeldversicherung) fallen der Gemeinde zu oder werden mit der Besoldung verrechnet. Allfällige Versicherungsleistungen nach Ablauf des Besoldungsanspruches nach Abs. 1 und 2 fallen dem Arbeitnehmer zu.

⁵Bei schwangerschaftsbedingten Absenzen gelten die gleichen Regeln wie bei krankheits- oder unfallbedingten Absenzen nach Abs. 1 und 2. Vorbehalten bleibt die Regelung über den Mutterschaftsurlaub.

§ 59 ¹Eine Mitarbeiterin hat Anspruch auf 16 Wochen besoldeten Mutterschaftsurlaub, von dem mindestens 14 Wochen nach der Niederkunft zu beziehen sind. 3.2.12 Mutterschaftsurlaub

²Krankheits-, Unfall-, Urlaubs- oder Feiertage während des Mutterschaftsurlaubes können nicht kompensiert werden.

³Wird das Arbeitsverhältnis nach der Niederkunft nicht fortgesetzt, erlischt das Arbeitsverhältnis nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubes.

§ 60 ¹Beim Tod eines Angestellten ist dem Ehepartner oder den unterstützungsbedürftigen Familienangehörigen die Besoldung für den laufenden und den folgenden Monat auszurichten, sofern der verstorbene Mitarbeitende massgeblich für den Lebensunterhalt aufgekommen ist. 3.2.13 Besoldungsnachgenuss

²In Härtefällen kann ein Besoldungsnachgenuss von maximal zwei weiteren Monaten gewährt werden.

4. Auflösung des Dienstverhältnisses

§ 61 Das Dienstverhältnis endet durch 4.1. Beendigungsarten

- a) Kündigung
- b) Ablauf einer befristeten Anstellung
- c) Fristlose Kündigung
- d) Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen
- e) Invalidität
- f) Erreichen der Altersgrenze
- g) Tod
- h) Ablauf der Amtsperiode, Entlassung auf Gesuch hin oder Amtsenthebung, Wegfall der Wählbarkeit

§ 62 ¹Arbeitnehmende erhalten ein vom direkten Vorgesetzten unterzeichnetes Arbeitszeugnis, wenn das Dienstverhältnis aufgelöst wird. 4.2. Arbeitszeugnis

²Das Zeugnis spricht sich aus über Aufgaben, Art, Dauer und Qualität der geleisteten Arbeit, Leistung und persönliches Verhalten.

³Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann sich das Zeugnis lediglich auf Aufgaben, Art und Dauer der geleisteten Arbeit beschränken.

§ 63 ¹Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen gekündigt werden. 4.3. Kündigungsfristen und -termine

²Nach Ablauf der Probezeit gilt im ersten Anstellungsjahr eine beidseitige Kündigungsfrist von 1 Monat, ab dem 2. Anstellungsjahr eine beidseitige Kündigungsfrist von 3 Monaten.

³Die Kündigung kann jeweils auf Ende eines Monats ausgesprochen werden.

- § 64 Die Kündigung hat beidseits schriftlich zu erfolgen. 4.4. Kündigungsform
- § 65 ¹Die Arbeitnehmer können das Arbeitsverhältnis ohne Grundangabe kündigen. 4.5. Ordentliche Kündigung
- ²Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündigen, wenn wesentliche Gründe diese Massnahme rechtfertigen. Als wesentliche Gründe gelten insbesondere
- a) wenn der Arbeitnehmer längerfristig oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert ist;
 - b) wenn die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und der Arbeitnehmer die Annahme einer neuen oder anderen zumutbaren Arbeitsstelle ablehnt oder die Zuweisung einer anderen Arbeitsstelle nicht möglich ist;
 - c) wenn Mängel in der Leistung oder im Verhalten trotz schriftlicher Verwarnung anhalten oder sich wiederholen;
 - d) wenn der Arbeitnehmer wichtige vertragliche oder gesetzliche Verpflichtungen verletzt hat;
 - e) wenn der Angestellte eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist;
- ³Der Arbeitgeber hat die Kündigung zu begründen und das rechtliche Gehör ist zu gewähren.
- ⁴Die Kündigungsbeschränkungen und die Kündigung zulässiger privatrechtlicher Anstellungsverhältnisse richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.
- ⁵Das Kündigungsverfahren ist damit abschliessend in der vorliegenden DGO geregelt. Subsidiäres Recht gelangt nicht zur Anwendung.
- § 66 ¹Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseits ohne Einhaltung von Fristen gekündigt werden. 4.6. Fristlose Kündigung
- ²Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist.
- § 67 ¹Wird eine Stelle aufgehoben, fällt das Dienstverhältnis grundsätzlich dahin. 4.7. Aufhebung der Stelle
- ²Die Aufhebung ist den Angestellten mindestens drei Monate im Voraus mittels Verfügung zu eröffnen und zuvor ist das rechtliche Gehör zu gewähren.
- ³Der betroffenen Person ist gleichzeitig nach Möglichkeit eine gleichwertige Funktion anzubieten. Fehlt eine solche Möglichkeit oder wird sie von der betroffenen Person abgelehnt, fällt das Dienstverhältnis dahin.

- | | | |
|------|--|---|
| § 68 | Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen beendet werden. | 4.8. Beendigung in gegenseitigem Einvernehmen |
| § 69 | Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente. Bei der Zusprechung einer Teilinvalidenrente ist das Arbeitsverhältnis neu abzuschliessen. | 4.9. Invalidität |
| § 70 | Angestellte können nach der Regelung der Pensionskasse vorzeitig in den Ruhestand treten. | 4.10. Vorzeitiger freiwilliger Rücktritt |
| § 71 | ¹ Das Dienstverhältnis der Angestellten endet, wenn das für Mann und Frau gleiche Schlussalter im Rahmen von 60 – 65 Jahren erreicht wird.
² Der Gemeinderat legt das Schlussalter fest. | 4.11. Erreichen der Altersgrenze |
| § 72 | ¹ Fällt die Wählbarkeit dahin, gilt das Dienstverhältnis mit sofortiger Wirkung als aufgelöst.
² Der Gemeinderat kann das Dienstverhältnis um längstens drei Monate verlängern, wenn es die Umstände rechtfertigen. | 4.12. Wegfall der Wählbarkeit |
| § 73 | ¹ Die disziplinarische Entlassung richtet sich nach dem Verantwortlichkeitsgesetz.
² Disziplinarbehörde ist in jedem Fall der Gemeinderat. | 4.13. Disziplinarische Entlassung |

5. Rechtsmittel

- § 74 ¹Beschlüsse des Gemeinderates über die administrative und disziplinarische Entlassung sowie über Disziplinar massnahmen bei Angestellten, die nicht von der Gemeindeversammlung oder an der Urne gefasst werden, können innert 10 Tagen beim Volkswirtschaftsdepartement angefochten werden.
- ²Wird Angestellten vom Gemeinderat gekündigt, kann der Beschluss innert 10 Tagen beim Regierungsrat angefochten werden.

6. Schlussbestimmungen

- | | | |
|------|---|----------------------------------|
| § 75 | ¹ Der Gemeinderat vollzieht die DGO.
² Er kann im Rahmen dieser DGO die Aufgaben und die Ausführung konkretisieren. | 6.1. Vollzug |
| § 76 | Als subsidiäres Recht gilt in erster Linie das öffentliche Dienstrecht des Kantons und des Bundes, in zweiter Linie das Obligationenrecht. | 6.2. Subsidiäres Recht |
| § 77 | Mit Inkrafttreten dieser Dienst- und Gehaltsordnung sind die Bestimmungen der DGO vom 1. Januar 2011 mit ihren Änderungen und alle dieser DGO widersprechenden Bestimmungen aufgehoben. | 6.3. Aufhebung bisherigen Rechts |

§ 78 Diese DGO tritt, nachdem sie von der Gemeindeversammlung beschlossen und vom Volkswirtschaftsdepartement genehmigt worden ist auf den 1. Juli 2018 in Kraft. 6.4. Inkrafttreten und Genehmigungsvorbehalt

Die Teuerungszulage nach § 47 wird erstmals auf den 01.01.2019 berücksichtigt.

Genehmigungsvermerk

Genehmigt durch den Gemeinderat am 30. Januar / 20. Februar 2018.

Genehmigt durch die Gemeindeversammlung am 14. Juni 2018.

Gemeindepräsident

Gemeindeschreiberin

Martin Borer

Claudia Linemann

Genehmigt vom Volkswirtschaftsdepartement am 26. Juni 2018.

Anhang 1

Besoldungsklassen und Einstufungen des haupt- oder teilzeitlichen Gemeindepersonals

Lohnklasse	Kaufmännische Funktion	Handwerkliche Funktion
8		Technischer Dienst
9		Technischer Dienst
10		Technischer Dienst
11		Technischer Dienst
12	Verwaltungsangestellte/r	Technischer Dienst
13	Verwaltungsangestellte/r	Technischer Dienst
14	Verwaltungsangestellte/r	
15	Verwaltungsangestellte/r Gemeindeschreiber/in	
16	Verwaltungsangestellte/r Gemeindeschreiber/in Finanzverwalter/in	
17	Gemeindeschreiber/in Finanzverwalter/in	
18	Gemeindeschreiber/in Finanzverwalter/in	
19	Gemeindeschreiber/in Finanzverwalter/in	
20	Finanzverwalter/in	

Anhang 2

Besoldungen der Lehrpersonen

Die Lehrpersonen unterstehen den jeweils geltenden Bestimmungen (insbesondere Volksschulgesetz, Lehrerbesoldungsgesetz, Staatspersonalgesetzgebung und dazugehörige Erlasse) und dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) des Kantons Solothurn vom 25.10.2004.

§ 1 Geltungsbereich

Den Bestimmungen dieses Reglementes unterstehen die Lehrpersonen an der Primarschule (inkl. Werkunterricht) sowie des Kindergartens, welche unbefristet oder befristet angestellt sind, sowie auch die vom Amt für Volksschulen des Kantons Solothurn eingesetzte Lehrpersonen.

§ 2 Aufsicht

Die Lehrpersonen unterstehen der Schulleitung, in fachlicher Hinsicht dem zuständigen Schulinspektorat.

§ 3 Amtsdauer

Die Entstehung und Dauer des Anstellungsverhältnisses untersteht Art. 38 des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) des Kantons Solothurn.

§ 4 Besoldung

Die Lehrpersonen werden gemäss Art. 239 bzw. Art. 384 – 395 des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) des Kantons Solothurn entlohnt.

§ 5 Haftpflicht

Die Haftpflichtversicherung richtet sich nach § 21 der Dienst- und Gehaltsordnung (DGO) der Einwohnergemeinde Kleinlützel.

§ 6 Unfallversicherung

Die Einwohnergemeinde Kleinlützel versichert die Lehrpersonen gegen die Folge von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss § 54 der Dienst- und Gehaltsordnung (DGO).

Anhang 3

Lohntabelle

6.09.2017/rj

Personalamt Kanton Solothurn

Lohntabelle 2018

Jahreslöhne, Bruttolöhne inkl. 13. Monatslohn, inkl. Teuerungszulagen von 117.7320 Punkte (Basisindex Mai 1993 = 100 Punkte) ohne Leistungsanteil

LK	Anlaufstufen			Ernährungsstufen													Anstieg 2,5%		Anstieg 1,25%		LK				
	A1	A2	A3	E0	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	
1	29830	30651	35388	36714	38048	39378	40708	42041	43373	44704	46036	47367	48699	50031	51362	52693	54024	55354	56684	58014	59344	60674	62004	63334	64664
2	30820	31641	36378	37704	39030	40356	41682	43008	44334	45660	46986	48312	49638	50964	52290	53616	54942	56268	57594	58920	60246	61572	62898	64224	65550
3	31810	32631	37368	38694	40020	41346	42672	44000	45326	46652	47978	49304	50630	51956	53282	54608	55934	57260	58586	59912	61238	62564	63890	65216	66542
4	32800	33621	38358	39684	41010	42336	43662	44988	46314	47640	48966	50292	51618	52944	54270	55596	56922	58248	59574	60900	62226	63552	64878	66204	67530
5	33790	34611	39348	40674	42000	43326	44652	45978	47304	48630	49956	51282	52608	53934	55260	56586	57912	59238	60564	61890	63216	64542	65868	67194	68520
6	34780	35601	40338	41664	42990	44316	45642	46968	48294	49620	50946	52272	53598	54924	56250	57576	58902	60228	61554	62880	64206	65532	66858	68184	69510
7	35770	36591	41326	42652	43978	45304	46630	47956	49282	50608	51934	53260	54586	55912	57238	58564	59890	61216	62542	63868	65194	66520	67846	69172	70498
8	36760	37581	42522	43848	45174	46500	47826	49152	50478	51804	53130	54456	55782	57108	58434	59760	61086	62412	63738	65064	66390	67716	69042	70368	71694
9	37750	38571	43718	45044	46370	47696	49022	50348	51674	53000	54326	55652	56978	58304	59630	60956	62282	63608	64934	66260	67586	68912	70238	71564	72890
10	38740	39561	44914	46240	47566	48892	50218	51544	52870	54196	55522	56848	58174	59500	60826	62152	63478	64804	66130	67456	68782	70108	71434	72760	74086
11	39730	40551	46110	47436	48762	50088	51414	52740	54066	55392	56718	58044	59370	60696	62022	63348	64674	66000	67326	68652	69978	71304	72630	73956	75282
12	40720	41541	47306	48632	49958	51284	52610	53936	55262	56588	57914	59240	60566	61892	63218	64544	65870	67196	68522	69848	71174	72500	73826	75152	76478
13	41710	42531	48288	49614	50940	52266	53592	54918	56244	57570	58896	60222	61548	62874	64200	65526	66852	68178	69504	70830	72156	73482	74808	76134	77460
14	42700	43521	49284	50610	51936	53262	54588	55914	57240	58566	59892	61218	62544	63870	65196	66522	67848	69174	70500	71826	73152	74478	75804	77130	78456
15	43690	44511	50280	51606	52932	54258	55584	56910	58236	59562	60888	62214	63540	64866	66192	67518	68844	70170	71496	72822	74148	75474	76800	78126	79452
16	44680	45501	51276	52602	53928	55254	56580	57906	59232	60558	61884	63210	64536	65862	67188	68514	69840	71166	72492	73818	75144	76470	77796	79122	80448
17	45670	46491	52272	53598	54924	56250	57576	58902	60228	61554	62880	64206	65532	66858	68184	69510	70836	72162	73488	74814	76140	77466	78792	80118	81444
18	46660	47481	53268	54594	55920	57246	58572	59898	61224	62550	63876	65202	66528	67854	69180	70506	71832	73158	74484	75810	77136	78462	79788	81114	82440
19	47650	48471	54264	55590	56916	58242	59568	60894	62220	63546	64872	66198	67524	68850	70176	71502	72828	74154	75480	76806	78132	79458	80784	82110	83436
20	48640	49461	55260	56586	57912	59238	60564	61890	63216	64542	65868	67194	68520	69846	71172	72498	73824	75150	76476	77802	79128	80454	81780	83106	84432
21	49630	50451	56256	57582	58908	60234	61560	62886	64212	65538	66864	68190	69516	70842	72168	73494	74820	76146	77472	78798	80124	81450	82776	84102	85428
22	50620	51441	57252	58578	59904	61230	62556	63882	65208	66534	67860	69186	70512	71838	73164	74490	75816	77142	78468	79794	81120	82446	83772	85098	86424
23	51610	52431	58248	59574	60900	62226	63552	64878	66204	67530	68856	70182	71508	72834	74160	75486	76812	78138	79464	80790	82116	83442	84768	86094	87420
24	52600	53421	59254	60580	61906	63232	64558	65884	67210	68536	69862	71188	72514	73840	75166	76492	77818	79144	80470	81796	83122	84448	85774	87100	88426
25	53590	54411	60260	61586	62912	64238	65564	66890	68216	69542	70868	72194	73520	74846	76172	77498	78824	80150	81476	82802	84128	85454	86780	88106	89432
26	54580	55401	61256	62582	63908	65234	66560	67886	69212	70538	71864	73190	74516	75842	77168	78494	79820	81146	82472	83798	85124	86450	87776	89102	90428
27	55570	56391	62252	63578	64904	66230	67556	68882	70208	71534	72860	74186	75512	76838	78164	79490	80816	82142	83468	84794	86120	87446	88772	90098	91424
28	56560	57381	63248	64574	65900	67226	68552	69878	71204	72530	73856	75182	76508	77834	79160	80486	81812	83138	84464	85790	87116	88442	89768	91094	92420
29	57550	58371	64244	65570	66896	68222	69548	70874	72200	73526	74852	76178	77504	78830	80156	81482	82808	84134	85460	86786	88112	89438	90764	92090	93416
30	58540	59361	65240	66566	67892	69218	70544	71870	73196	74522	75848	77174	78500	79826	81152	82478	83804	85130	86456	87782	89108	90434	91760	93086	94412
31	59530	60351	66236	67562	68888	70214	71540	72866	74192	75518	76844	78170	79496	80822	82148	83474	84800	86126	87452	88778	90104	91430	92756	94082	95408

2018 Teuerungsausgleich Monat Mai 2017 gem. Landesindex der Konsumentenpreise (Basis Mai 93= 100 Punkte) 114.40

2018 Teuerungsausgleich (Basis Mai 93=100 Pt.) 117.7320

Legende:GL = Grundlohn (gem. Besoldungsverordnungen, KRB vom 30.10.96) , ohne 13. Mt. ohne Teuerungszulage

LK = Lohnklasse, A1 - A3 = Anlaufstufen, E1 - E20 = Ernährungsstufen

Lohnbeiträge < 3000.- netto/MT, ohne PK (39005)

Lohnbeiträge < 3000.- netto/MT, mit PK-Abzug (40430)

Anhang 4

Honorare, Entschädigungen und Sitzungsgelder für nebenamtliche Funktionen und Behördenmitglieder

<u>Gemeinderat / Beamte</u>	<u>Entschädigung in Fr.</u>
¹ Gemeindepräsident/Gemeindepräsidentin	13'500.00
¹ Gemeinde-Vizepräsident/Gemeinde-Vizepräsidentin	6'500.00
¹ Gemeinderat/Gemeinderätin	4'500.00
Friedensrichter / Friedensrichterin	550.00
Sitzungsgeld pro Gemeinderatssitzung	50.00
¹ Erhöhung um Fr. 1'500.-- beschlossen an Budgetgemeindeversammlung vom 3.12.2020	
<u>Kommissionen</u>	
<u>Baukommission</u>	
Präsident/Präsidentin	3'600.00
Aktuar / Aktuarin	1'000.00
<u>Natur- und Umweltschutzkommission</u>	
Präsident/Präsidentin	550.00
Aktuar/Aktuarin	350.00
<u>Rechnungsprüfungskommission</u>	
Präsident/Präsidentin	550.00
Aktuar/Aktuarin	150.00
<u>Wahlbürokommision</u>	
Präsident/Präsidentin	550.00
<u>Feuerwehr</u>	
Kommandant/Kommandantin	2'500.00
Vize-Kommandant/Vize-Kommandantin	800.00
Aktuar/in (Administrator)	800.00
Offizier/in Atemschutz	800.00
Materialwart/in	600.00
Fahrzeugchef/in	400.00
Offizier/in	200.00
AS-Gerätewart/in	300.00
Mannschaftssold	pro Stunde 20.00
Kadersold	pro Stunde 20.00
Brandsold	pro Stunde 25.00
Fahrschule, TLF-Ausbildung	pro Fahrstunde 40.00
Abendsitzungen	pro Sitzung 40.00

Übrige Funktionen

Winterdienst

Pauschale für Bereitstellung (während 5 Monaten)	pro Monat	250.00
Einsatz	pro Stunde	27.00

<u>Ackerbaustelle</u>		1'550.00
-----------------------	--	----------

Angestellte und Nebenämter im Stundenlohn

Hauswartdienst Gemeindehaus / Gemeindesaal / Werkhof

Gärtnerarbeiten Friedhof / Rabatten

Weitere Tätigkeiten mit Entschädigungen nach Aufwand

Ansatz pro Stunde in Fr.

Grundsätzlich beträgt die Entschädigung pro Stunde (inkl. 9,70 % Ferien-, 3,0 % Feiertagsanteil und 8.33 % Anteil 13. Monatslohn)		30.00
--	--	-------

Einsatz von Jugendlichen bei Reinigungsarbeiten in Schulhäusern und anderen öffentlichen Gebäuden		15.00
--	--	-------

Tag- und Sitzungsgelder

Taggeld

Halbtagesentschädigung		100.00
Ganztagesentschädigung		200.00

Delegierte, die im Auftrag des Gemeinderates, einer Kommission oder gestützt auf eine kantonale Verordnung Kurse, Tagungen, Konferenzen oder ähnliches besuchen, haben Anrecht auf ein Taggeld. Werden von anderen Instanzen Entschädigungen ausgerichtet, werden diese vom Taggeld in Abzug gebracht, oder falls sie höher ausfallen, entfällt das Taggeld.

Sitzungsgeld

Sitzungen Kommissionen	pro Sitzung	40.00
------------------------	-------------	-------

Wahlbüro

Einsatz	pro Stunde	27.00
---------	------------	-------

Spesen

<u>Entschädigung Benützung Privatfahrzeug</u>	pro Kilometer	0.70
---	---------------	------

<u>Benützung öffentliche Verkehrsmittel</u>	Kosten 2. Klasse	
---	------------------	--

<u>Übrige Auslagen</u>	effektive Kosten nach Belegen	
------------------------	-------------------------------	--

1. Teuerungsanpassung (§ 47 DGO)

Die Entschädigungen basieren auf dem Landesindex der Konsumentenpreise auf Basis Dezember 2005= 100 Punkte. Die Spesen-Entschädigungen werden nicht der Teuerung angepasst.

2. Vorzeitiger Rücktritt

Die vorstehenden Entschädigungen basieren auf einer Jahresentschädigung. Nebenamtlichen Funktionären und Behördenmitgliedern, die während des Jahres zurücktreten, werden die Entschädigungen anteilmässig entrichtet.

3. Zusätzliche Entschädigungen

Nebenamtliche Funktionäre und Behördenmitglieder haben grundsätzlich keinen Anspruch auf zusätzliche Entschädigungen. Vorbehalten bleiben Taggeldentschädigungen für die Besuche von Kursen, Tagungen, Konferenzen und ähnliches sowie Sitzungsgelder.

Der Gemeinderat kann in Ausnahmefällen, auf Gesuch hin, zusätzliche Entschädigungen bewilligen, wenn aussergewöhnliche Zusatzarbeiten anfallen.

4. Arbeitshilfsmittel

Es wird keine separate Entschädigung für Arbeitshilfsmittel (PC, Telefon etc.) ausgerichtet.